

## OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

4661

*RESOLUCIÓN de 1 de octubre, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de modificación parcial del vigente Convenio Colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzcoa (código de convenio núm. 86000185011985).*

### ANTECEDENTES

Primero.– El día 30 de julio de 2014 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al acuerdo de modificación parcial del vigente convenio colectivo de Ikastolas antes citado, suscrito por los representantes de la Comisión Negociadora el día 18 de diciembre de 2013.

Segundo.– Se efectuó requerimiento a la Comisión Negociadora los días 8 y 18 de agosto de 2014 a fin de que aportaran las actas de constitución y de las distintas sesiones celebradas por dicha Comisión, que fueron aportadas el día 4 de setiembre de 2014.

Tercero.– Se ha nombrado por los firmantes del citado Acuerdo, la persona que ha de proceder a la tramitación del depósito, registro y publicación.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.1 i del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo.– El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

### RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de octubre de 2014.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,  
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

## ACTA DE FINAL DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL VIGENTE CONVENIO DE IKASTOLAS DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA

De una parte Idoia Iruretagoiena en nombre y representación de las ikastolas agrupadas en Eusko Ikastola Batza (EIB) y Patxi X. Olabarria en nombre y representación de las ikastolas agrupadas en Ikastolen Elkartea Partaide.

De otra parte Ane Landeta en representación del sindicato LAB que ostenta la mayoría sindical en el ámbito del convenio.

### ACUERDAN:

Ambas partes llevar a cabo, al amparo del artículo 86.3.párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, la modificación parcial detallada seguidamente del actual convenio colectivo de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, cuya vigencia en fase de ultraactividad reconocen.

### ENUNCIADOS Y ARTÍCULOS QUE SE INTRODUCEN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LAS IKASTOLAS DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA, O CUYA REDACCIÓN SE MODIFICA

#### TÍTULO I

#### CAPÍTULO III

#### COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 9.– Se constituirá entre las partes firmantes una Comisión Paritaria, con carácter central y única para toda la Comunidad Autónoma Vasca, a la que se atribuyen las siguientes funciones:

- 1.– Interpretar el texto del Convenio a petición de cualquiera de las partes.
- 2.– En cumplimiento de lo dispuesto en los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de Conflictos –PRECO II–, el conocimiento preceptivo de todo conflicto colectivo de interpretación o aplicación de este Convenio.
- 3.– Efectuar la conciliación o resolver arbitrariamente los conflictos individuales derivados de este Convenio, cuando alguna de las partes solicite su intervención.
- 4.– Cualquier otra que pueda derivarse por la aplicación del Convenio.
- 5.– Si durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo se dieran cambios legislativos que pudieran afectar a temas relacionados con la regulación ordinaria de sus contenidos, así como cambios que conllevaran la modificación de cualquier punto pactado en este Convenio Colectivo, las partes se reunirán con el objetivo de adecuar este Convenio Colectivo a la nueva situación.
- 6.– Si hubiera un convenio de ámbito menor, se tendrá que informar del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento y comprobar su no concurrencia con el Convenio de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.
- 7.– Disponer de información general sobre la evolución económica de las ikastolas afectadas por este Convenio.

8.– Disponer de información sobre la financiación específica y la financiación pública de las ikastolas.

9.– Disponer de información económica de cada ikastola, especialmente en lo que se refiere a los planes de viabilidad.

10.– Realizar el seguimiento general de la gestión económica de las ikastolas.

11.– Si fuera necesario, realizar labores de intermediación en las ikastolas en las que no haya acuerdo sobre su viabilidad.

Artículo 10.– Funcionamiento de la Comisión Paritaria del Convenio.

1.– La Comisión Paritaria del Convenio se constituirá en el momento de la firma de este convenio. La Comisión estará formada por, al menos, tres miembros de los representantes de los titulares y otros tres miembros de los representantes de la parte social, todos ellos firmantes del convenio. El acta de constitución de la Comisión se adjuntará como anexo al Convenio colectivo, indicándose los datos referentes al presidente, secretario y sede de la misma.

2.– Actuarán como Presidente/a y Secretario/a los miembros de la Comisión que se elijan dentro de ella.

3.– La Comisión se reunirá a convocatoria de su Presidente/a o, en su defecto, de cualquiera de las organizaciones firmantes de este Convenio. Será obligado proceder a su convocatoria ante toda solicitud de intervención, en Conflicto Colectivo o Individual correspondiente con sus funciones según el artículo 9, que se presentará por escrito en la sede indicada.

4.– Para que el ejercicio de la Comisión sea válido, será necesaria la presencia de al menos dos miembros por cada parte. Para que los acuerdos tengan validez, las decisiones se tendrán que adoptar por mayoría absoluta de las dos partes. El secretario será el responsable de informar sobre los acuerdos.

5.– Los acuerdos que adopte la Comisión en materia de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del Convenio producirán los mismos efectos que éste, y serán remitidos para su registro y publicación general.

## TÍTULO II

### PERSONAL

#### CAPÍTULO IV

##### MANTENIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 27 (bis).– Los firmantes de este Acuerdo dan prioridad al objetivo de mantener los puestos de trabajo de todos los trabajadores de las ikastolas, y teniendo en cuenta las necesidades de empleo que pueda haber en el futuro cercano, crearán una comisión paritaria para analizar las vías para garantizar la estabilidad del empleo.

En este sentido, en los puestos de trabajo que se puedan crear en las ikastolas de Ikastolen Elkarteak Partaide mediante el «Acuerdo sobre renovación y sustitución de la plantilla» recogido en el artículo 60 del convenio, tendrán prioridad los trabajadores excedentes de las ikastolas de Ikastolen Elkarteak Partaide.

## TÍTULO III

## CAPÍTULO II

## VACACIONES Y DESCANSO

Artículo 33.— Todos los/las trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 45 días naturales de forma continuada en verano.

Artículo 34.— El personal no docente, en todas las ikastolas incluidas en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de 8 días naturales de descanso durante la Semana Santa, y de 9 días naturales durante la Navidad; en ambos casos, de forma continuada, si bien las ikastolas podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio de las mismas.

A su vez, el personal docente disfrutará, salvo pacto en contrario, durante Navidad y Semana Santa, el mismo descanso que el señalado a los/as alumnos/as.

## CAPÍTULO III

## ENFERMEDAD Y PERMISOS

Artículo 36.— Enfermedad:

En supuestos de enfermedad o accidente que los incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, período en el cual se le abonará al/a la trabajador/a el complemento económico necesario para alcanzar el 100% de la retribución total ordinaria que le correspondería de haber desarrollado sus actividades laborales.

Asimismo, a los/las trabajadores/as que hayan adquirido la situación de incapacidad temporal, los días que en el período comprendido entre el 16 de julio y el 31 de agosto estén de baja no se les contarán como período vacacional y tendrán derecho a disfrutarlos a continuación del alta médica.

Artículo 38.— Permisos.

I.— Permisos retribuidos.

A) Licencia por gestación e incapacidad temporal:

1.— La trabajadora tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. El período de la licencia será en todo caso irrenunciable. La suma de los periodos preparto y postparto será con carácter general de 16 semanas a las que se sumarán dos semanas de licencia complementaria (16 + 2).

2.— Así mismo, la mujer trabajadora, y durante el período de lactancia (nueve meses), tendrá derecho a pausa de 1 hora en su trabajo por cada hijo o hija, que podrá dividir en 2 fracciones o, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por reducción de su jornada normal en 1 hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser sustituido por tres semanas más de licencia retribuida por cada hijo o hija que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso por maternidad.

Este permiso, la pausa de 1 hora o la acumulación si la hubiere en su convenio, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3.– Esta licencia se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente.

4.– En caso de que la suma del período de descanso (16 semanas de licencia, más 2 semanas de período vacacional y tres semanas de período de licencia por acumulación de lactancia) coincida con las vacaciones de verano (45 días), la trabajadora disfrutará de todos los días de vacaciones que coincidieran con el citado período. El resto de períodos de descanso, Navidad y Semana Santa, quedarán absorbidos en los períodos mencionados.

5.– Si se diera la circunstancia de parto múltiple esta licencia se amplía en dos semanas adicionales por cada hijo o hija a partir del segundo o la segunda y cuando se produzca el fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de 16 + 2 semanas para atender al cuidado del/la hijo/a. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, el reparto de las diez últimas semanas se puede realizar entre ambos padres pudiendo disfrutarlas de forma simultánea o sucesiva tal como se cita en artículo 48.4 del Estatuto del Trabajador. En caso de que existan riesgos para el embarazo, la trabajadora puede suspender el contrato.

6.– Si el neonato tuviera que continuar hospitalizado o lo fuera de nuevo en un plazo inferior a 30 días a partir de su nacimiento, la licencia por maternidad de prolongará durante el periodo de hospitalización del recién nacido, con un periodo máximo de 13 semanas.

#### C) Licencia por paternidad:

1.– Por el nacimiento de un/a hijo/a, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de 3 días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado/a al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en 2 días más, así mismo retribuidos, en caso de parto por cesárea. A los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

2.– Así mismo el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en el periodo comprendido desde la finalización de la licencia regulada en el párrafo anterior (38.I.C.1) hasta la finalización de la licencia maternal. En caso de parto múltiple esta licencia es ampliable en dos días a partir del segundo hijo/a.

3.– 20 días, cualquiera que sea la legislación que se le aplique, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

## CAPÍTULO IV

### CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 40.– Para los cursos de actualización y perfeccionamiento, el permiso fijará de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y los órganos de gestión de la ikastola y éste será retribuido. Para el desarrollo de dichos cursos se asegurará a cada trabajador/a la posibilidad de contar con un mínimo de 20 horas, y la posibilidad de acumular las horas correspondientes a los próximos 5

años; estos permisos serán ampliables a 10 horas más cuando el calendario de los cursos así lo requiera.

En caso de que el/la trabajador/a disfrutase de beca, la Ikastola abonará tan solo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del/la trabajador/a.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para permisos de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5% de los/las trabajadores/as y no sea época de vacaciones de los alumnos, los órganos de gestión de la Ikastola podrán establecer una adecuada concesión de permisos con arreglo a las necesidades del Centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el/la interesado/a.

Si el cursillo fuera dentro del curso escolar y fuera de las horas de jornada, previo acuerdo con la Ikastola, estas horas serán descontadas del total de horas pactadas para dicha Ikastola.

Para la preparación y presencia de los seminarios relacionados con la Reforma y organizados por las Federaciones de Ikastolas así como para la dinamización interna de los departamentos de cada ikastola, se destinarán, como mínimo, una cantidad en horas de clase, igual al doble del número de seminarios organizados por las Federaciones de Ikastolas en los que la propia Ikastola decida tomar parte.

Estas horas de clase serán distribuidas entre los/as trabajadores/as en base a los criterios que establezca cada Ikastola.

## TÍTULO IV

### RETRIBUCIONES

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 49.– Salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por el Salario Base y los complementos del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el/la trabajador/a quien indique la entidad en la que haya de hacerse el ingreso.

Teniendo en cuenta que los recortes en la financiación pública han generado a las ikastolas graves consecuencias económicas, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo analizará y acordará las medidas necesarias para responder a los problemas económicos que dicha situación conlleva para el pago de las retribuciones salariales de los trabajadores.

Artículo 56.– (Sin contenido).

Artículo 57.– Los salarios de los trabajadores/ras acogidos a este convenio se establecen en función de su jornada de dedicación completa a la ikastola recogida en los artículos 28 a 32 del mismo.

lunes 3 de noviembre de 2014

## TÍTULO V

## RÉGIMEN ASISTENCIAL

## CAPÍTULO II

## MEJORAS SOCIALES

Artículo 60.– 1.– Se establece un Premio de continuidad o permanencia para todos aquellos trabajadores/as que hayan completado por lo menos 20 años de servicio en el sector y que hayan cumplido, como mínimo, 55 años de edad. El importe del mencionado premio equivaldrá al importe de 4 pagas extraordinarias por los primeros 20 años de servicio y una paga más por cada 5 años que excedan de los 20 primeros.

Atendiendo a que se trata de un premio único a percibir durante la vida laboral de cada trabajador/a, éste/a podrá decidir el momento de hacerse efectivo.

Este premio se devengará únicamente a partir del cumplimiento íntegro de los requisitos establecidos en el párrafo primero y, por lo tanto, no se podrán percibir partes proporcionales si por cualquier motivo finalizara la relación laboral antes del cumplimiento de los citados requisitos. Si se produjera, por cualquier causa, la finalización del contrato y el trabajador/a hubiera devengado el premio pero aún no hubiera hecho la opción de percibirlo o no lo hubiera percibido, se liquidará junto con la liquidación el importe del premio devengado hasta aquel momento.

En caso de que no lo hubiesen cobrado con anterioridad, se impulsará que las trabajadoras y trabajadores beneficiarios del premio de continuidad, que tengan prevista la posibilidad de un contrato de relevo, soliciten el citado premio en el ejercicio anterior al que se formalice la posibilidad del contrato de relevo.

2.A) Se garantizarán las condiciones recogidas en el Acuerdo del 26 de marzo de 2013 para las trabajadoras y los trabajadores de las Ikastolas. Por medio de este Acuerdo las partes firmantes se comprometen a impulsar su puesta en práctica en las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, para todo el personal, tanto docente como de Administración y servicios afectado por la aplicación del Convenio Colectivo. A continuación transcribimos el contenido del mencionado Acuerdo.

Acuerdo colectivo del Plan de Jubilación Parcial Anticipada con Contrato de Relevo para el colectivo de trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

I.– Que el 23 de septiembre de 1999 fue inscrito en el Registro del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco el acuerdo sobre Sustitución y Renovación de Plantillas firmado por las organizaciones sindicales LAB y ELA y por Partaide y EIB organizaciones de titulares de Ikastolas.

II.– Que en todos los Convenios Colectivos suscritos desde el Convenio Colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa de ese año 1999 hasta el último firmado para los años 2008-2009 (código de convenio n.º 8602025), vigente en la actualidad, se han recogido en su articulado fórmulas y Planes de jubilación parcial para los trabajadores afectados por los mismos.

III.– Que la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral

de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo señala que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de la prestación vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, entre otra serie de supuestos a «Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 01/04/2013».

IV.– Que en virtud de lo establecido anteriormente se firma este acuerdo de renovación parcial del convenio colectivo de ikastolas en el que se recoge el Plan de Jubilación Parcial Anticipada para todos los/las trabajadores/as de ikastolas que cumplan 61 años antes del 1 de enero de 2019 o sean mutualistas antes del año 1967.

V.– En lo referido al actual Convenio Colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa en vigor, el acceso a la jubilación parcial recogido en su artículo 60.2.A queda redactado de la siguiente manera:

A) Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores/as afectados por el Convenio Colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, que reúnan los requisitos legales recogidos en el apartado D y cumplan 61 años antes del 1 de enero de 2019, y que se encuentren incorporados/as en el listado del certificados de empresa que acompaña a este Acuerdo.

B) Ámbito temporal.

El ámbito temporal de este Acuerdo se extenderá desde la fecha de su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2018 incluido.

C) Contenido del Acuerdo.

Que es voluntad de los firmantes de este Acuerdo incorporar el contenido del mismo al articulado del Convenio de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa que, en su caso, pueda sustituir al vigente en la actualidad.

D) Requisito para la jubilación parcial.

Para que se materialice la jubilación parcial de un trabajador será condición indispensable el acuerdo previo entre la empresa y el trabajador/a afectados y que dichas jubilaciones no pongan en riesgo la estabilidad económica de la empresa.

E) Requisitos del trabajador que accede a la jubilación parcial.

En virtud del contenido de la legislación vigente en esta materia, podrán solicitar su acceso a la situación de jubilación parcial los/as trabajadores/as de ikastolas que reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de las/los trabajadoras/res a que se refiere la norma 2.ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera (mutualistas antes del año 1967).

b) Contar con una antigüedad en la empresa igual o superior a 6 años, ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.

c) Reducir su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, o de un 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Esta reducción de jornada conllevará la correspondiente reducción salarial en igual porcentaje.

d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. En el supuesto de personas con discapacidad o trastornos de otra naturaleza recogidos en la legislación vigente mental, el período de cotización exigido será de 25 años.

e) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

F) Solicitud y gestiones de acceso a la jubilación parcial.

1) El/La trabajador/a interesado/a deberá notificar por escrito a la dirección de la ikastola su intención de acceder a la situación de jubilación parcial con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que vaya a cumplir la edad pactada en el apartado anterior.

2) Por razones organizativas o técnicas, la dirección de la ikastola podrá diferir el acceso a la situación de jubilación parcial hasta la finalización del curso escolar en que tenga lugar la solicitud.

3) El acceso a la situación de jubilación parcial supondrá para el/la trabajador/a la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial, en virtud de la jornada que se acuerde.

4) Simultáneamente a la suscripción del referido contrato de trabajo a tiempo parcial, la ikastola celebrará un contrato de trabajo en su modalidad de relevo.

G) Vigencia del presente Acuerdo.

Ambas partes consideran oportuno incorporar al presente acuerdo una cláusula de aplicación resolutoria, para el supuesto de que cualquier reforma legal sobre la materia de jubilación parcial y contrato de relevo puedan afectar, directamente por sí mismas o indirectamente a través de vías alternativas, a las jubilaciones parciales realizables a partir de la firma del presente acuerdo o, que el mismo no sea aprobado o registrado por la Dirección General del Instituto de la Seguridad Social.

De hacerse efectiva la resolución prevista en esta cláusula ambas partes se reunirán para valorar las alternativas posibles ante la situación creada, a la vista de la legislación aplicable en cada momento.

La pérdida de vigencia y eficacia del acuerdo lo será tanto con carácter general como individual, de tal forma que el mismo no podrá ser invocado ni colectiva (por las partes firmantes y otros terceros) ni individualmente (por los trabajadores concernidos por el mismo y otros terceros) como fuente generadora de derechos, obligaciones, facultades o meras expectativas en materia de jubilación parcial, respecto a la empresa.

Y como prueba de conformidad con el contenido de este acuerdo, se firman tres copias en lugar y fecha indicada en el encabezamiento.

H) Depósito y registro del Acuerdo.

Las partes aceptan que cualquiera de ellas pueda depositar una copia de este acuerdo en las oficinas del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco.

VI.– Que los firmantes de este Acuerdo se comprometen a comunicar y poner a disposición de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de cada territorio histórico el presente Plan de Jubilación Parcial Anticipada. En este sentido, las ikastolas afectadas por este Acuerdo lo acompañarán de los listados y certificaciones mencionados en el artículo 60.2.A del mismo.

2.B) Se mantiene la Medida Complementaria recogida en el Acuerdo del 22 de septiembre de 1999 para las trabajadoras y los trabajadores de las Ikastolas.

Todo aquel personal afectado por el presente Convenio Colectivo que alcanzando los 65 años de edad, tuviera asegurada una pensión de jubilación con el 100% de la Base reguladora, podrá ser jubilado por la ikastola siempre y cuando efectuase a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar y con las condiciones de trabajo existentes en la ikastola para el grupo profesional correspondiente.

3.– La trabajadora o trabajador con 15 años de servicio en el sector que acceda anticipadamente a su jubilación total percibirá una indemnización de acuerdo a la siguiente escala.

| Edad    | N.º mensualidades |
|---------|-------------------|
| 60 años | 12 mensualidades  |
| 61 años | 9 mensualidades   |
| 62 años | 6 mensualidades   |
| 63 años | 4 mensualidades   |
| 64 años | 2 mensualidades.  |

Esta indemnización será incompatible con la aplicación del Acuerdo 22 de septiembre de 1999.

4.– A los/as trabajadores/as de 64 años de edad, la Ikastola les facilitará la anticipación de su jubilación mediante los mecanismos que se estimen más adecuados, de conformidad con la legislación vigente.

5.– Aquel personal docente que cumplidos 60 años manifieste su voluntad de jubilación a los 65 años podrá reducir su horario de clase intercambiándolo por horas en otras actividades, siempre y cuando queden a salvo las razones organizativas de la Ikastola.

## TÍTULO VIII

### «PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL»

Artículo 82.– Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso, a la salvaguarda de la dignidad y a la integridad moral, y a la no discriminación. En virtud de dichos derechos se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los/as trabajadores de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa disfruten de igualdad de trato. Asimismo, se reconoce que

todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad de cada trabajador/a, sino también una falta grave que no permitirá ni será tolerada.

Es por ello que Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza, y la Representación Sindical de los/as trabajadores de sus ikastolas asociadas se comprometen a regular por medio del presente Protocolo la problemática del acoso moral o sexual en el trabajo, tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes destacan que incumbe a los titulares de cada ikastola, a la dirección de ésta, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollarán los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos y todas.

#### Ámbito de aplicación:

El Protocolo es de aplicación tanto a los trabajadores/as de las Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación contractual ni por la duración de la misma, como a los trabajadores/as subcontratados que trabajan en ellas y abarca los comportamientos en todo lo que afecte al ámbito laboral en cualquier espacio físico en que éste se realice.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los /as implicados, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

#### Acoso moral:

El acoso moral se define como la situación en la que un trabajador/a o grupo de trabajadores ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre un trabajador/a o trabajadores/as, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a/s produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. Las formas de expresión del fenómeno son múltiples y muy variadas, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que puede considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada por parte de los compañeros de trabajo. Incluye los supuestos recogidos en el anexo 1 aunque no conforman una lista cerrada.

#### Acoso sexual:

Se considera acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de la citada persona. Incluye los supuestos recogidos en el anexo 2 aunque no conforman una lista cerrada.

#### Procedimiento:

Producida alguna conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este Protocolo.

Con el fin de resolver una reclamación o queja en materia de acoso moral o sexual los pasos a seguir serán los siguientes:

#### A) Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o reclamación que se presentará mediante escrito individual (anexo 3) por el demandante. Dicha queja se comunicará en sobre cerrado, expresando que se trata de este procedimiento, bien a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a los representantes de los/as trabajadores bien a la dirección o el titular de su Ikastola.

#### B) Tramitación de la reclamación o queja.

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por un Mediador/a designado por la representación sindical, o cuando no lo hubiera, por la representación de los/as trabajadores y otro Mediador/a designado en representación del titular de la Ikastola. Los citados mediadores/as pueden ser o no miembros del centro educativo a los que se podrá sumar, si así lo acuerdan ambas partes, otro Mediador de carácter técnico. Su cometido será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las reclamaciones en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, ésta deberá comunicar la misma a la persona a quién la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad.

Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a los Mediadores propuestos alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, amistad o enemistad manifiesta...Pudiendo a su vez los mediadores presentar su renuncia por idénticos motivos. Dicha solicitud se realizará ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola que lo resolverá con inmediatez.

#### C) Desarrollo de la investigación: resolución informal y actuación formal.

##### Resolución informal:

Se facilitará que una queja o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. Los Mediadores/as intentarán en el plazo de 21 días llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reunión de Conciliación). De los acuerdos adoptados en dicha reunión se levantará Acta que tendrá carácter confidencial y que estará a disposición de la representación sindical, o cuando no lo hubiera, de la representación de los/as trabajadores y de la dirección o titular de su Ikastola.

Los Mediadores/as realizarán las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar la reclamación y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

Actuación formal:

Por parte de la Comisión de Investigación se investigará el conflicto detalladamente para lo que se realizarán entrevistas con la parte demandante y en el desarrollo de la investigación se podrá solicitar declaraciones y celebrar reuniones con aquellas personas que se considere oportuno en relación a la reclamación. Asimismo durante el procedimiento las partes implicadas interesados podrán recabar ayuda de personas de confianza que trabajen o no en ikastola.

D) Resolución del conflicto y adopción de medidas.

Una vez evaluada y contrastada la reclamación la Comisión de Investigación presentará a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a la representación de los/as trabajadores y a la dirección o titular de su Ikastola un informe detallado sobre los resultados de la misma y donde se formularán propuestas de solución. El mismo se trasladará también a los interesados, quienes podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola. Del citado informe se dará conocimiento a toda persona de la que se requiera adopción de medidas. El plazo de actuación desde que se recibe la reclamación hasta que se presente el informe de resolución será de 35 días. En caso contrario, se facilitara un informe explicando los motivos del retraso o incapacidad para solucionar la reclamación.

E) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

Vigencia del protocolo:

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todo el personal de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes.

El presente procedimiento no impide la utilización por parte de la persona que ha sufrido el acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal) pudiendo para ello ser asesorada por la Ikastola.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Sexta.– Cláusula de descuelgue del Convenio para situaciones de excepción económica y procedimiento para acordar desavenencias.

El convenio nace con la vocación de ser cumplido y aplicado como marco regulador general en todas las ikastolas. Por ello, las partes firmantes del convenio consideran que el descuelgue del contenido del mismo es un mecanismo excepcional temporal y solo justificado por la necesidad de responder a situaciones de gravedad económica, y acordado con la representación sindical.

1.– En aquellas Ikastolas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores y mantengan una tónica parecida

en las previsiones para el ejercicio en curso, no será de necesaria u obligada aplicación las retribuciones salariales establecidas en las tablas del presente Convenio.

Las Ikastolas en que, a su juicio, concurren estas circunstancias o en las que la viabilidad económica de las mismas corra peligro en virtud a los criterios de excepción económica (pérdida de aulas concertadas, inexistencia de convocatoria de inversiones...), y deseen acogerse al descuelgue, comunicarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as en un plazo de consulta de 15 días, aportando los datos que estimen convenientes, y las medidas que se proponen adoptar, la cláusula de descuelgue entre ellas.

La información sobre la situación de la ikastola y las medidas acordadas se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, para que sea ratificado lo ya acordado.

Si no hubiera acuerdo y así lo entienden ambas partes, con la información sobre la situación de la ikastola, la opinión de los representantes de los trabajadores y de los titulares y las medidas que se proponen, estas se transmitirán a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, para que sea analizada en la misma y se propongan por consenso las medidas necesarias.

Si no hubiera acuerdo, las partes tienen la opción de acudir a la intermediación del PRECO.

2.– Las partes en todo caso y con carácter general excluyen el arbitraje y la intervención de organismos externos con carácter obligatorio como forma de resolver sus discrepancias en materia de descuelgue del convenio.

Séptima.– Comisión Paritaria de Seguimiento Económico.

Queremos dar, en todas las ikastolas englobadas en este Convenio, nuevos pasos para llevar a cabo funcionamientos y estructuras basadas en la participación.

En este sentido, se creará en cada ikastola una Comisión Paritaria de Seguimiento Económico. Si en alguna ikastola existiese anteriormente un órgano con una composición y funciones similares a la citada Comisión, ésta se entenderá constituida.

Esta comisión se creará en un plazo de 15 días a partir de la incorporación de esta Disposición al Convenio. En su constitución tomarán parte los titulares y el comité de empresa o delegados de personal, o una representación de los trabajadores en ausencia de éstos últimos, siendo el director parte de la misma, sin voto.

Su función será tener información de la gestión económica de la ikastola, del plan de viabilidad si fuera necesario, y analizar y consensuar las medidas que se tengan que adoptar.

Todos los miembros tendrán derecho a disponer de la documentación necesaria.

Los miembros de esta Comisión tendrán que mantener la confidencialidad correspondiente a sus funciones, especialmente en todas aquellas cuestiones que los representantes de los titulares consideren como reservados. La documentación que los titulares pongan a disposición en esta Comisión nunca podrá ser utilizada fuera de dicho foro, ni con fines diferentes a los que hayan sido dados.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Segunda.– Se decide aclarar el tratamiento del sexenio del sector público con el Departamento de Educación ya que influye directamente en la financiación y pago a los/as trabajadores/as de las Ikastolas.

Del mismo modo se acuerda analizar en el mismo seno:

1.– El capítulo de ratios y horario docente que pudiera modificarse a raíz de un nuevo acuerdo a negociar con la Administración Educativa.

2.– Las modificaciones y las consecuencias que la nueva Reforma Educativa pudiera generar en las ikastolas.

Quinta.– (Sin contenido).

Séptima.– (Sin contenido).

Octava.– Compromiso de las partes firmantes de interpelación al Gobierno Vasco.

En opinión de las partes firmantes del presente Acuerdo, la decisión unilateral del Gobierno Vasco de aplicar los recortes, ha repercutido en la financiación pública de las ikastolas y la reducción de los salarios a los trabajadores. Esta situación no va a cambiar hasta que el Gobierno Vasco asuma la necesidad de una nueva Ley Educativa.

La citada Ley Educativa tiene que propiciar la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ikastolas, su desarrollo profesional, la homologación de los salarios y la garantía de un nivel de financiación adecuado para las ikastolas. Por ello, la citada Ley, garantizando la autonomía de cada una de las partes, se convierte en una línea de interpelación.

Novena.– Trabajadores/as de las actividades extra-escolares.

Se creará una comisión paritaria de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para analizar la situación de los trabajadores/as de las actividades extra-escolares.

Décima.– Sustitución de vocabulario:

Las expresiones siguientes deben entenderse sustituidas, en todos los artículos del Convenio donde se mencionen, por las que se indican:

- Pareja en vez de Cónyuge.
- Grupo Profesional en vez de Categoría.
- Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en vez de Comisión Interpretativa Mixta.

Y en prueba de su conformidad con el contenido de este Acuerdo de modificación parcial del Convenio, se firma por triplicado el presente, en Donostia a 18 de diciembre.

LAB

Ikastolen Elkarteak Partaide

EIB